

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP*, GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Survei Pada PT. Gendhis Multi Manis di Blora)



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

BAGUS ADI KUNCORO

NIM.B100130114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARRTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP*, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Survei Pada PT. Gendhis Multi Manis di Blora)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

BAGUS ADI KUNCORO
B100130114

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing



(Jati Waskito, S.E., M.si.)

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP*, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Survei Pada PT. Gendhis Multi Manis di Blora)

Oleh :

BAGUS ADI KUNCORO

B100130114

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Hari Sabtu, 17 Juni 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

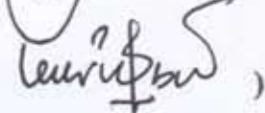
1. Drs. M. Nasir, M.M.
(Ketua)

()

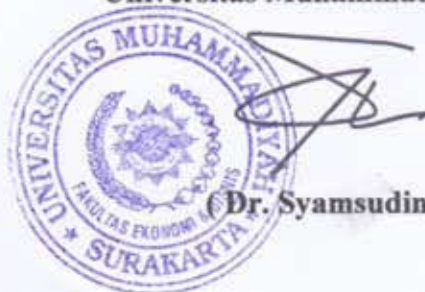
2. Jati Waskito, S.E., M.si.
(Sekretaris)

()

3. Dra. Wuryaningsih D.L, M.M.
(Anggota)

()

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



(Dr. Syamsudin, M.M.)

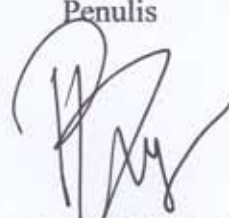
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2017

Penulis



Bagus Adi Kuncoro

B 100 130 114

ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP*, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Survei Pada PT. Gendhis Multi Manis di Blora)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh hubungan manusia, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gendhis multi Manis Blora. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diimplementasikan untuk 90 karyawan PT. Gendhis multi Manis Blora. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21.00, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik judgment dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan cronbach alpha, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk memverifikasi dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *human relationship* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: *Human Relationship*, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi

ABSTRACT

The research aims to examine and analyze the influence of human relationship, transformational leadership style and motivation toward performance of employee in PT. Gendhis Multi Manis Blora. Data collected through distribution of questionnaires and it is implemented to PT. Gendhis Multi Manis Blora's 90 employee. Analysis of data in this research using the help of SPSS version 21.00, A sampling technique uses a judgment method and data test technique is used within the research includes validity test by factor analysis, reliability test with cronbach, Classic assumption test and double linear regression analysis, to verify and to prove the research hypothesis.

Analysis result demonstrates that human relationship have a positive influence toward employee performance, transformational leadership have a positive influence toward employee performance and motivation have a positive influence toward employee performance.

Keywords: Human relationship, Transformational Leadership, Motivation

1. PENDAHULUAN

Perkembangan usaha di era globalisasi ini terbilang sangatlah pesat, seiring dengan berjalannya waktu maka akan semakin banyaknya muncul perusahaan-perusahaan baru yang mau tidak mau akan menjadi kompetitor untuk perusahaan-

perusahaan yang sudah lama bertahan dalam kancah persaingan usaha saat ini. Dalam menanggulangi persaingan usaha dewasa ini perusahaan harus memiliki strategi yang sangat baik agar mampu bertahan dalam era persaingan saat ini. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam perusahaan, baik buruknya, berkembang atau tidaknya, maupun bertahan dan tidaknya perusahaan tersebut tergantung bagaimana perusahaan memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah dimiliki untuk mencapai kinerjanya secara optimal. Menurut Sudarmanto (2009), perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Dari pengertian-pengertian di atas kinerja sendiri sangatlah penting untuk perkembangan perusahaan tersebut. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan harus mampu memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah ada agar mampu memberikan kinerjanya secara baik dan optimal.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain *human relationship*. *Human relationship* dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relationship* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya (Ovi, 2008).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Bass (dalam Anikmah, 2008) mengungkapkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Selain faktor *human relationship* dan gaya kepemimpinan transformasional terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, Hakim (dalam Regina, 2010).

PT. Gendhis Multi Manis merupakan perusahaan gula berbasis tebu pertama yang ada pada Kabupaten Blora saat ini. Perusahaan yang awal beroperasi tahun 2013 ini memiliki sekitar 476 karyawan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Gendhis Multi Manis yang berlokasi di Blora karena di sini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gendhis Multhi Manis yang berjumlah 476. Kerena jumlah

karyawan pada PT. Gendhis Multi Manis cukup besar, maka sampel tidak akan diambil dari keseluruhan populasi tersebut, maka akan diambil sampel dengan menggunakan rumus sampel Slovin (Sevilla, 1993). Dari hasil rumus slovin, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 82,63 yang dibulatkan menjadi 90 orang karyawan PT. Gendhis Multi Manis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Normalitas

Tabel IV.10
Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
<i>Undstandardized residual</i>	0,713	0,690	$P > 0,05$	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari *Undstandardized residual* sebesar 0,690 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

3.2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel IV.13
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	3,256		
<i>Human Relationship</i>	0,345	3,545	0,001
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,278	2,732	0,008
Motivasi	0,205	3,095	0,003

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 3,256 + 0,345 X_1 + 0,278 X_2 + 0,205 X_3$$

3.3. Uji R^2 (koefisien determinasi)

Tabel IV.14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,635	0,403	Persentase pengaruh 40,3%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,403, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (*Human Relationship*, Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT. Gendhis Multhi Manis sebesar 40,3% dan 59,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.4. Uji F

Tabel IV.15
Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
19,367	2,711	0,000

Sumber : Data Data primer diolah, 2017

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,367, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Gendhis Multhi Manis secara simultan.

3.5. Uji t

Tabel IV.16
Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Human Relationship</i>	3,545	1,988	0,000	H_1 diterima

Gaya Kepemimpinan Transformasional	2,732	1,988	0,000	H ₂ diterima
Motivasi	3,095	1,988	0,009	H ₃ diterima

Sumber : Data primer diolah, 2017

a. Pengujian pengaruh Human Relationship terhadap kinerja karyawan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,545 > t_{tabel} = 1,988$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan *Human Relationship* terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “*Human relationship* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multhi Manis” terbukti kebenarannya.

b. Pengujian pengaruhh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,732 > t_{tabel} = 1,988$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil menunjukkan hipotesis kedua menyatakan “Gaya Kepemimpinan Transformasional transformasional mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multhi Manis” terbukti kebenarannya.

c. Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,095 > t_{tabel} = 1,988$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multhi Manis”, terbukti kebenarannya.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

- A. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari t_{hitung} variabel *Human Relationship* sebesar 3,545, variabel Gaya Kepemimpinan Tranformasional sebesar 2,732 dan variabel Motivasi sebesar 3,095 dan nilai $t_{tabel} = 1,988$, ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan *Human Relationship*, Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara individu. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya.
- B. Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 19,367, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . dengan demikian secara simultan variabel *Human Relationship*, Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi signifikan mempengaruhi kepuasan Kinerja Karyawan. ini menunjukkan bahwa pengaruh *Human Relationship*, Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

4.2. Saran-saran

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih besar dan luas, dalam hal ini bisa juga ditambahkan jumlah perusahaan sampel, agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
2. Bagi penelitian mendatang di harapkan bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja karyawan.

3. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna.
4. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.

\Daftar Pustaka

- Ananto, Reza, 2014. *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpina, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Impiris Pada PT DHL Global Forwading Semarang Branch.)”*. Universitas Diponegoro Semarang, Skripsi.
- Ananto, Yolla, L, 2013. *“Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga kerjaan, Transmigrasi dan Kependudukan Jawa Tengah”* Universitas Negeri Semarang, Skripsi.
- Anikmah, 2008. *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”* Universitas Muhammadiyah Surakarta, Skripsi.
- Apriyan, W. dan R. Budi Satrio, 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 4, No. 11, pp. 1-20.
- Artina, Nyimas, 2013. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang Information Technology Super Store” *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, Vol. 3, No. 1, pp. 50-65.
- Garini, Ayu, Putu, P, dkk, 2016. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)” *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 4, 2016.
- Husein, Umar, 1999. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Ismail, H. dan Rini Rahmawati, 2014. “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut)” *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2, No, 1, pp. 21-30.

- Laras, T. dan R. Tri Haryono, 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Dampaknya Terhadap Kinerja perangkat Desa (Survey Pada Perangkat Desa Kecamatan Temon Kabupaten Kulon Progo Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)" *Jurnal Ekonomi*, Vol. 21, No. 02, pp. 269-289.
- Lee, Chung-cheeh, and Chih-jen Chen, 2013. "The Relationship between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry" *American Journal of Industrial and Business Management*, No. 3, pp. 196-208.
- Nafiuddin, Yajid, 2014. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Jogja*" Universitas Negeri Jogja, Skripsi.
- Ninda, Prasdita. I. dan Dadang Iskandar, 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi kerja (Studi Kasus : Karyawan *Human Capital Center (HCC)* PT. Telkom Japati Bandung)"
- Nurfauziah, 2014. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*" Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Skripsi.
- Omollo, Pamela, A, 2015. "Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County" *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 2, pp. 87-103.
- Orabi, Tareq, G. A, 2016. "The Impact of Transformational Leadership Style on Organizational Performance: Evidence from Jordan" *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 6, No. 2, pp. 89-102.
- Prabowo, Ovi, S, 2008. "*Analisis Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati*" Universitas Muhammadiyah Surakarta, Skripsi.
- Ratnaningsih, S.Y, 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Kepemimpinan*, Vol. 13, No. 2, pp. 137-151.
- Reza, R. A, 2010. "*Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara*" Universitas Diponegoro Semarang, Skripsi.

- Rukmana, W. E, 2010. “*Ananlisi Pengaruh Human Relationship (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Deddy Jaya Plaza Tegal*” Universitas Diponegoro Semarang, Sekripsi.
- Subhi, Emil, R, 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 2, pp. 1-18.
- Suifan, Taghrid, S, 2015. “The Effect of Human Resources Practices on Organizational Commitment: A Jordanian Study” *Journal of Management Research*, Vol. 7, No. 4, pp. 222-232.
- Tambingon, J., B. Tewal, dan P. Tumade, 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V PT. Pegadaian (Persero) Manado” *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 4, pp. 1-12.
- Trisari, Reny, 2008. “*Human Relationship Dengan Kinerja Karyawan PT. (Persero) Angkasa Pura II (Studi Kasus Kantor Cabang Utama Bandara Soekarno-Hatta)*” Universitas Mercu Buana Jakarta, Skripsi.
- Tulamantak, Anggreni, dkk, 2016. “Analisis Pengaruh Human Relationship Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*
- Tumilaar, B. Ria, 2015. “The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut” *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 2, pp. 787-797.